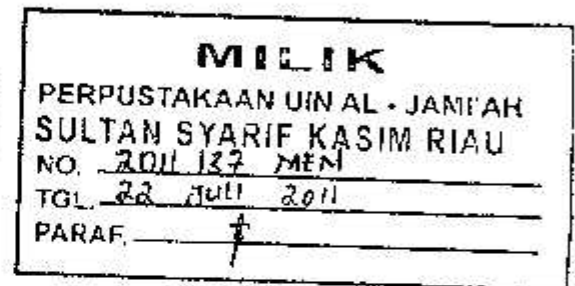


# **SKRIPSI**

## **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT ALAM PRIMA JAYA DI PEKANBARU**



**OLEH :**

**YULIYANA**  
**NIM : 10771000236**

**PROGRAM SI**  
**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PEKANBARU**

**2011**

**SKRIPSI**  
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI**  
**SEMANGAT KERJA KARYAWAN**  
**PADA PT ALAM PRIMA JAYA DI PEKANBARU**

Diajukan Untuk Memenuhi Dan Melengkapi  
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana  
Pada Ilmu Manajemen



**OLEH :**

**YULIYANA**  
**NIM : 10771000236**

**PROGRAM SI**  
**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PEKANBARU**

**2011**

## LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yuliyana  
NIM : 10771000236  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PADA PT.ALAM PRIMA JAYA DI PEKANBARU.

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Drs. Almasri, M. Si  
Nip: 196708012005011007

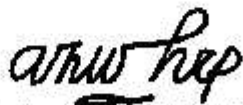
Pembimbing II



Drs. H Kodri H Nawawi, MA  
Nip: 19480414198031001

Mengetahui

Dekan



Drs. Azwar Harahap, Msi  
Nip: 195602021984031002

Ketua Jurusan



Dr. Mahendra Romus, Sp, MEc  
Nip: 197111192005011004

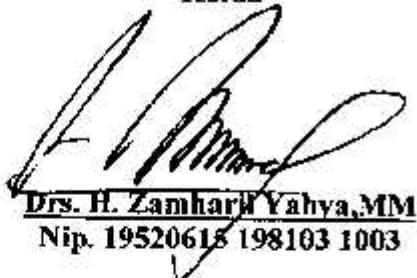
## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yuliyana  
NIM : 10771000236  
Jurusan : Manajemen (S1)  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat  
Kerja Karyawan Pada PT. Alam Prima Jaya Di  
Pekanbaru

Hari / Tanggal Ujian: Rabu / 25-05-2011

### Panitia Penguji :

Ketua



Drs. H. Zamhari Yahya, MM  
Nip. 19520618 198103 1003

Sekretaris



Irien Violinda, SE, M.Si  
Nip. 19751106 2007 102 003

Mengetahui

Penguji I



Mahendra Romus, M.Ec. Ph.D  
Nip. 1911119200501 1004

Penguji II



Ferizal Rachmat, SE, MM  
Nip. 130 707 10

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT ALAM PRIMA JAYA DI PEKANBARU**

**YULIYANA**

**NIM : 10771000236**

---

*Upaya- upaya peningkatan kualitas dan perilaku kerja karyawan pada umumnya bertujuan akhir pada usaha peningkatan produktivitas karyawan yang salah satu faktornya adalah semangat kerja. PT Alam Prima Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang developer, dimana produk yang dihasilkan adalah rumah untuk tempat tinggal masyarakat. Berdasarkan hasil pengamatan sementara, ada indikasi bahwa telah terjadi penurunan semangat kerja karyawan pada perusahaan PT Alam Prima Jaya yang ditunjukkan dari penurunan produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu penulis mengangkat judul penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT Alam Prima Jaya Di Pekanbaru. Rumusan masalah penelitian ini adalah faktor-faktor apakah yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Alam Prima Jaya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kebijaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah semangat kerja karyawan.*

*Hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT Alam Prima Jaya yang meliputi analisis kepemimpinan, analisis lingkungan kerja, analisis kompensasi, analisis pengawasan dan analisis semangat kerja. Pembahasan selanjutnya adalah mengenai pembahasan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja pada PT Alam Prima Jaya yakni dengan memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, menetapkan biaya operasional dalam upaya menjaga kesehatan karyawan, dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan khususnya karyawan di bidang produksi.*

*Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja cukup baik, namun gaya kepemimpinan dan pemberian bimbingan terhadap karyawan serta pemberian motivasi kepada karyawan masih kurang baik. Fasilitas dan peralatan di tempat bekerja sudah baik, suasana tempat bekerja sudah cukup baik, namun cuaca atau suhu udara tidak baik dan tidak mendukung dalam kegiatan pekerjaan. Faktor rendahnya pendidikan juga menyebabkan semangat kerja yang ditunjukkan masih rendah. Pengawasan terhadap tingkat absensi karyawan cukup baik, namun pengawasan terhadap kemampuan karyawan dan pengawasan pada saat proses produksi tidak memuaskan. Dari kesimpulan tersebut maka penulis dapat memberikan saran dan masukan kepada PT Alam Prima Jaya guna meningkatkan semangat kerja karyawan.*

*Kata kunci: analisis kepemimpinan, analisis lingkungan kerja, analisis kompensasi, analisis pengawasan dan analisis semangat kerja.*

## KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan Alhamdulillah Wasyukurilah puji sukur kehadiran Allah SWT karena dengan limpahan rahmat dan hidayah serta petunjuk dariNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT Alam Prima Jaya Di Pekanbaru”**.

Salawat dan salam tidak lupa pula penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga salawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW dan para sahabat-sahabatnya dan kita tergolong kepada orang-orang yang ahli surga. Amin.

Pembuatan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Selanjutnya dalam kesempatan ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, terutama kepada:

1. Orang tua tercinta, Ayahanda Mujiono dan Ibunda Sutinah, yang telah membesarkan, mendidik, dan menyekolahkan ananda dan telah banyak memberikan do'a, semangat dan motivasi yang tiada habis-habisnya. Buat kakak tersayang Winarsih & Dicky samudra dan adik tercinta M.Wahyu Febriandi & Nely anggraini, buat nenek ku terkasih Ngaesah & Saminah (Alm). Buat kakek ku terkasih Soguno (Alm) & Selamat (Alm) yang

merupakan sumber motivasi terbesar untuk selalu sukses meraih cita-cita, serta kepada seluruh keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terima kasih atas do'a nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

2. Rektor UIN SUSKA Riau, Bapak Prof. DR H.M. Nazir Karim, M.A.
3. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Drs. Azwar Harahap, M.Si.
4. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, Ph.D selaku Ketua Jurusan yang selalu memberikan motivasi dan meluangkan waktu demi kesuksesan mahasiswa.
5. Bapak Drs Almasri, M Si, dan Bapak Drs.H Kodri H Nawawi, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu serta memberikan arahan dan petunjuk dalam penyusunan tugas akhir ini, sekali lagi terima kasih penulis ucapkan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan kepada penulis serta seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.
7. Untuk Pangeran Hatiku Heri Susanto yang selalu setia mendampingi penulis saat susah maupun senang . Terimakasih atas kesabaran dan motivasi selama ini, Semoga hari bahagia kita akan segera tiba Amin.
8. Untuk Sahabat-Sahabat ku Tersayang Mhey, Nda Chey, Lia, Evi, Whita, Tia, Echy, Anha, AmeL (Alm) dan rekan-rekan seperjuangan khususnya jurusan Manajemen C 2007, serta Keluarga baruku Rina, Heny, Ety, Nita & Eta Serta teman-teman senasip dan seperjuangan khususnya jurusan ilmu manajemen yang tidak dapat di sebutkan satu persatu .yang telah memberikan motivasi,

9. Dan seluruh pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT membalas segala amalan dan kebaikan dengan pahala yang setimpal.

Demikianlah, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 22 Mei 2011

Penulis,

**YULIYANA**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>

### **BAB I. PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.4. Sistematika Penulisan .....	6

### **BAB II. TELAAH PUSTAKA**

2.1. Pengetian dan Arti Penting Semangat Kerja .....	1
2.2. Indikator Semangat Kerja .....	10
2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	13
2.4. Memotivasi Semangat Kerja .....	25
2.5. Islam Tentang Semangat Kerja .....	28
2.6. Hipotesa .....	29
2.7. Variabel Penelitian .....	29
2.8. Kerangka Pemikiran .....	30
2.9. Operasional Variabel .....	30

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1. Lokasi Penelitian .....	31
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3. Populasi dan Sampel .....	31
3.4. Metode Pengambilan Data .....	32
3.5. Analisa Data .....	33

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

1.1. Profil Perusahaan .....	34
1.2. Struktur Organisasi .....	36
1.3. Aktivitas Perusahaan .....	43

### **BAB V. HASIL PENELITIAN**

5.1. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	
Karyawan di PT Alam Prima Jaya .....	44
5.1.1. Analisis Kepemimpinan .....	44
5.1.2. Analisis Lingkungan Kerja .....	49
5.1.3. Analisis Kompensasi .....	53
5.1.4. Analisis Pengawasan .....	61
5.1.5. Analisis Semangat Kerja .....	64
5.2. Kebijakan Perusahaan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja	
Pada PT Alam Prima Jaya di Pekanbaru .....	69
5.2.1. Memberikan Apresiasi Terhadap Prestasi Kerja	
Karyawan .....	69
5.2.2. Menetapkan Biaya Operasional Dalam Upaya Menjaga	
Kesehatan Karyawan .....	71

### 5.2.3. Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan

Karyawan Khususnya Bidang Produksi .....	72
--	----

## **BAB VI. PENUTUP**

6.1. Kesimpulan .....	73
-----------------------	----

6.2. Saran .....	74
------------------	----

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang dibangun memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dengan demikian semua fungsi dan kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan harus senantiasa dikelola dan diarah dengan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia secara optimal demi terciptanya tujuan dan sasaran tersebut. Setiap perusahaan mempunyai manajemen untuk mengatur dan menetapkan kinerja masing-masing bagian. Manajemen yang baik akan sangat menentukan maju dan berkembangnya perusahaan tersebut.

Upaya- upaya peningkatan kualitas dan perilaku kerja karyawan pada umumnya bertujuan akhir pada usaha peningkatan produktivitas karyawan yang salah satu faktornya adalah semangat kerja. Segala macam bentuk peningkatan produktivitas tidak akan bisa memberikan hasil yang maksimal bila dalam diri karyawan tidak ada suatu semangat yang dapat diartikan sebagai melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan dapat selesai dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor penting yang akan berpengaruh pula pada prestasi kerja. Fenomena terbaru yang tengah mencuat ke permukaan baru-baru ini, adalah munculnya istilah karyawan kontrak. Kebijakan organisasi atau perusahaan tersebut, banyak menimbulkan persoalan, khususnya di kalangan karyawan kontrak. Karena aktivitas kerja dalam organisasi selalu dibayangi perasaan ketidakpastian. Luapan dari perasaan ketidakpastian ini tak jarang berakhir dengan aksi demonstrasi karyawan kontrak yang menuntut kepastian nasib mereka kedepan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Berbeda dengan sumber daya perusahaan lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Penafsiran yang keliru sering terjadi bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki perusahaan atau ketidakpuasan karyawan yang dipicu oleh upah atau gaji yang rendah. Pendapat itu benar dan tidak dapat dibantah, tetapi jika dikaji secara mendalam ternyata semangat kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja rendah ke semangat kerja tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus. Perusahaan yang mampu membina dan memelihara semangat kerja karyawan yang tinggi tentu memperoleh banyak

keuntungan, yaitu disiplin karyawan meningkat, komitmen dan kerja sama karyawan meningkat sehingga tercapainya kepuasan kerja.

Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

PT Alam Prima Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang developer, dimana produk yang dihasilkan adalah rumah untuk tempat tinggal masyarakat. Dalam melaksanakan kegiatan operasional, perusahaan ini mempunyai struktur bagian dimana masing-masing bagian mempunyai tugas tertentu. Berdasarkan hasil pengamatan sementara, ada indikasi bahwa telah terjadi penurunan semangat kerja karyawan pada perusahaan PT Alam Prima Jaya yang ditunjukkan dari penurunan produktivitas kerja karyawan.

Apabila dilihat rincian keluar masuknya karyawan yang terjadi pada PT Alam Prima Jaya terlihat tingkat *labour turnover* yang cukup tinggi dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Kerja yang Masuk dan Keluar pada PT Alam Prima Jaya Periode 2006-2010.**

TAHUN	JUMLAH AWAL TAHUN	JUMLAH		JUMLAH AKHIR TAHUN	JUMLAH RATA- RATA	TINGKAT (LTO)
		MASUK	KELUAR			
2006	168	96	118	146	157	75,1
2007	144	115	103	156	150	68,6
2008	156	128	116	168	162	71,6
2009	163	132	125	170	166	75,3
2010	160	112	124	148	154	80,5

*Sumber: PT Alam Prima Jaya Pekanbaru, 2010.*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa perputaran karyawan (*labour turnover*) pada PT Alam Prima Jaya, pada tahun 2006 tingkat perputaran karyawan adalah sebesar 75,1%, pada tahun 2007 tingkat perputaran karyawan mengalami penurunan menjadi 68,6%, selanjutnya pada tahun 2008 tingkat perputaran karyawan meningkat menjadi 71,6%, pada tahun 2009 tingkat perputaran karyawan mengalami penurunan menjadi 75,3%, selanjutnya pada tahun 2010 tingkat perputaran karyawan meningkat menjadi 80,5%.

Adanya peningkatan *labour turnover* ini juga merupakan indikasi yang kuat bahwa di dalam perusahaan telah terjadi penurunan semangat kerja dan ketidaksenangan bahkan mungkin kebosanan karyawan yang berkerja di perusahaan.

Selain itu juga fenomena yang dapat dilihat tentang penurunan semangat kerja karyawan adalah terciptanya rasa bosan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan seringnya keryawan meninggalkan pekerjaan atrau tempat bekerja pada saat jam kerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT Alam Prima Jaya Di Pekanbaru.”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis membuat suatu rumusan masalah yaitu : faktor-faktor apakah yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Alam Prima Jaya.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Alam Prima Jaya.
- 2) Untuk mengetahui kebijaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah semangat kerja karyawan.



**b. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Sumbangan pemikiran penulis bagi dunia akademik khususnya untuk almamater.
- 2) Menambah wawasan di bidang ilmu ekonomi pada umumnya khususnya ilmu manajemen.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan khususnya PT Alam Prima Jaya.
- 4) Sebagai bahan bacaan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

**1.4. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

**Bab I : Pendahuluan**

Bab ini berisikan uraian yang menjadi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini akan menguraikan tentang teori-teori dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini serta hipotesis dan variable penelitian.

**Bab III : Metode Penelitian**

Metode penelitian yang akan dijabarkan meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknis pengumpulan data dan analisis data.

**Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Gambaran umum perusahaan akan diuraikan mengenai sejarah dan struktur organisasi perusahaan.

**Bab V : Bab ini merupakan data hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Alam Prima Jaya dan kebijaksanaan perusahaan dalam mengatasi masalah yang berkenaan dengan semangat kerja karyawan.**

**Bab VI : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian dan Arti Penting Semangat Kerja**

Permasalahan semangat kerja karyawan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dari sumber daya manusianya, namun sumber daya manusia yang baik tidak akan berjalan tanpa adanya semangat dalam bekerja.

Pengertian semangat kerja menurut Nitiscmito, semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitiscmito, 2003: 160).

Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Louis A. Allen bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi pengawasan serta penelitiannya, bila mereka (karyawan) tidak menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai (Tobardi, 2002: 425).

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan perwujudan dari sikap karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan kemauan dan kesenangan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Adapun alasan pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi adalah:

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- 2) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, maka akan semakin besar pula angka kerusakan.
- 3) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerjaan atau karyawan akan merasa lebih betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turnover*.

- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula pekerjaannya kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan (Tohardi, 2002: 425-426).

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perlu adanya peran pimpinan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan sebab dengan adanya motivasi ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dan produktivitas karyawan akan baik.

## **2.2. Indikator Semangat Kerja**

Dalam suatu organisasi, perasaan tidak puas pada diri karyawan akan lebih cepat ketahuan daripada perasaan puas. Sama halnya dengan perilaku yang terjadi secara umum, keluhan atau complain cenderung lebih cepat muncul daripada kepuasan. Secara psikologis perilaku umum manusia, perasaan tidak puas akan tercermin dalam pekerjaannya. Oleh karena itu ketika perasaan tidak puas muncul, perlu dilakukan upaya-upaya yang dapat mendorong semangat kerja.

Ada beberapa tanda yang perlu diwaspadai sebagai indikasi turunnya semangat kerja menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003: 17-18) :

1. Tidak mau bekerjasama pada waktu usaha ekstra diperlukan
2. Segan menjadi sukarelawan untuk melakukan pekerjaan ekstra

3. Dating terlambat, tetapi pulang lebih awal atau tidak masuk satu hari tanpa keterangan yang jelas.
4. Memperpanjang waktu istirahat atau waktu makan siang untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan
5. Tidak menepati batas waktu karena tugas tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu
6. Tidak memiliki sifat-sifat standar yang dikehendaki
7. Terus-menerus mengeluh tentang hal sepele.
8. Menyalahkan orang lain pada waktu keadaan tidak berjalan lancar
9. Tidak mau mematuhi intruksi.

Pentingnya mengetahui indikasi turunnya semangat kerja karyawan adalah untuk mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja sehingga perusahaan dapat mengambil langkah dalam mengatasi dan mencari solusi mengenai turunnya semangat kerja karyawan.

Adapun yang dapat menjadi indikator turunnya semangat kerja adalah :

- 1) Turun atau rendahnya produktivitas kerja.

Salah satu indikasi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari turunnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas ini dapat diukur dari waktu sebelumnya. Penurunan produktivitas kerja terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.

- 2) Tingkat absensi yang tinggi

Apabila semangat kerja yang turun maka para karyawan akan malas untuk datang bekerja dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

3) *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) tinggi

Bila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat perpindahan keluar masuk karyawan naik dari sebelumnya, hal ini merupakan suatu indikasi turunnya semangat kerja. Tingginya tingkat perpindahan karyawan disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja di perusahaan tersebut.

4) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja apabila tingkat kerusakan baik bahan baku dan peralatan yang menunjang kegiatan operasional yang digunakan meningkat. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

5) Kegelisahan dimana-mana

Hal ini dapat terlihat adanya ketidaksenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Perilaku karyawan yang seperti ini merupakan indikasi bahwa telah terjadi penurunan semangat kerja.

6) Tuntutan yang seringkali terjadi

Tuntutan merupakan suatu perwujudan ketidakpuasan terhadap sesuatu hal, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu, bila tuntutan ini seringkali terjadi maka perusahaan perlu bersikap waspada.

7) Adanya pemogokan

Pemogokan merupakan tingkat indikasi yang paling kuat dari turunnya semangat kerja yang merupakan suatu sikap dari rasa ketidakpuasan, gelisah dan sebagainya sehingga menimbulkan tuntutan.

### 2.3. Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (Nawawi, 2003: 103), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang

(Zainun, 2004: 82) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- 2) Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.



- 4) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Semangat kerja pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang berpengaruh tersebut antara lain adalah jumlah kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi, dan faktor lainnya. Selanjutnya dijelaskan lebih rinci faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain: (Nitisemito, 2003: 185)

#### 1) Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah peran kunci manajer dan di dalam kawasan inilah perbedaan nyata dalam kinerja dan produktivitas dapat dibuat. T. Hani Handoko berpendapat bahwa "kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa semangat demi tercapai tujuan yang telah ditentukan". Yang maksudnya manajemen telah digambarkan sebagai penyelesaian pekerjaan melalui orang dan kinerja manajer tergantung pada kemampuan sebagai pemimpin. A. A Gondokusomo mengemukakan pendapat tentang hubungan kepemimpinan dengan semangat kerja yaitu: "Semangat kerja atau moril adalah refleksi dari sikap pribadi maupun sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama.

Seperti sikap pada setiap karyawan, semangat juga sedikit banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor diatas dari pihak pimpinan, terutama oleh kebijaksanaan kepemimpinan.

Menurut **Thoha (2001: 49)**, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Prinsip kepemimpinan adalah asas yang mengandung kebenaran dan pantas untuk selalu digunakan oleh setiap pemimpin. Menurut **Ibrahim dan Suprpti (2001: 47)** prinsip kepemimpinan meliputi:

1. Mahir dalam soal-soal teknis dan taktis
2. Mengetahui diri sendiri, mencari dan selalu berusaha memperbaiki diri
3. Memiliki keyakinan bahwa tugas-tugas dimengerti, diawasi, dan dijalani
4. Mengenal anggota-anggota bawahan dan memelihara kesejahteraannya
5. Memberi teladan dan contoh yang baik
6. Menumbuhkan rasa tanggung jawab di kalangan anggota
7. Melatih anggota bawahan sebagai satu tim yang kompak
8. Buat keputusan0keputusan yang sehat, tepat pada waktunya
9. Member tugas dan pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan kemampuannya
10. Bertanggungjawab terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan.

Dalam kepemimpinan dan kaitannya dengan semangat kerja, maka tidak bisa dilupakan dengan gaya kepemimpinan, Linkert merancang 4 (empat) macam gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Gaya intruksi: seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahannya dan sedikit dukungan. Gaya ini dicirikan dengan

komunikasi satu arah. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Kematangan karyawan masih rendah dan kurang nya pengalaman dibidang pekerjaan atau tugas yang diberikan.

- b. Gaya konsultasi: pimpinan atau manajer-manajer yang termasuk dalam sistem ini memberikan dukungan dan pengarahan yang tinggi. Dalam menggunakan gaya ini pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hamper sama keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan banyaknya komunikasi dua arah dan perilaku pendukung.
- c. Gaya kelompok partisipasi (*partisipasif group*) : perilaku pimpinan menekankan pada banyak member dukungan dan sedikit dalam pengarahan. Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalan selalu mengandalkan untuk mendapatksn ide-ide dan pendapat lainnya dari bawahan dan mempunyai niat untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif.
- d. Gaya Delegasi : perilaku pimpinan memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan nkarena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai devinisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan diselesaikan secara keseluruhan kepada bawahan.(Thoha, 2003: 49)

Pentingnya pengenalan berbagai tipe kepemimpinan terletak pada pemahaman ciri-cirinya secara tepat karena ciri-ciri tertentu dapat digunakan pada situasi dan kondisi tertentu dalam menjalankan roda organisasi.

a. Tipe Otoriter

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negative. Karena itu tipe ini bukanlah merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

b. Tipe paternalistic

Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi, termasuk organisasi bisnis terutama dalam organisasi yang dikelola dengan menggunakan norma-norma tradisional.

c. Tipe *Laissez Faire*

Ciri-ciri yang menonjol adalah gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius, pemimpin tipe ini tidak senang mengambil resiko.

d. Tipe Demokratik

Ciri-ciri pokoknya antara lain mengakui harkat dan martabat manusia. Dengan demikian berupaya untuk selalu memperlakukan para bawahan dengan cara-cara yang manusiawi. Pemimpin yang demokratik bersifat mendidik dan membina bawahan.

e. Tipe Kharismatik

Ciri utama seorang pemimpin kharismatik terlihat bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu biss menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. (Sondang, 2002: 76-81).

Kenyataannya bahwa tiada ada gaya atau model perilaku yang akan sesuai dengan setiap keadaan lingkungan. Para manajer harus memvariasikan gaya mereka serta menyesuaikan dengan prangkat dan keadaan pekerjaan.

## 2) Kompensasi

Dalam organisasi atau perusahaan modern, dengan beraneka ragam program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif, gaji dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi lebih rumit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 153)

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Milton L. Rock mengatakan bahwa tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya untuk dapat mengembangkan perusahaannya. Aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi. (Justine T. Sirait, 2006: 181).

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan yang diperoleh oleh karyawan sebagai dari bagian sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2004 : 506). Menurut (Rival, 2004 : 357), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2001:14) mengatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pendapat lain menurut Himstreet dan Baly dalam Djoko Poerwanto, M.B.A (2006: 2) mengatakan kompensasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku dan tindakan.

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi kita bias memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Oleh sebab itu, kompensasi hendaklah memenuhi kriteria, yaitu : (Isyandi, 2003: 23)

(1) Harus memenuhi kebutuhan minimal

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian awal bahwa kompensasi adalah pendapatan bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, paling tidak untuk mencukupi atau memuaskan kebutuhan pokok seperti kebutuhan makan, pakaian, perumahan, dan kebutuhan biologis.

**(2) Harus dapat mengikat**

Apabila perusahaan berusaha menarik pegawai yang cukup berpengalaman, maka perusahaan berusaha menawarkan pemberian kompensasi yang tinggi atau semacamnya, sehingga pegawai mau menerima tawaran tersebut.

**(3) Harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja**

Beberapa factor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja misalnya karena situasi lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang kurang memuaskan, terlalu letih dalam bekerja dan sebagainya.

**(4) Tidak boleh bersifat statis**

Pemberian kompensasi pada umumnya dilakukan dalam bentuk financial sehingga kemungkinan nilai riilnya akan mengalami fluktuasi. Untuk itu perusahaan harus senantiasa mengikuti perkembangan yang terjadi dalam masyarakat, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijaksanaan yang baik.

**(5) Harus adil**

Pemberian kompensasi yang adil dimaksudkan agar para pegawai mendapatkan apa yang seharusnya mereka terima sesuai dengan resiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, prestasi kerja pegawai.

**(6) Komposisi dari kompensasi harus diperhatikan**

Kompensasi dalam bentuk financial dapat diperoleh dari gaji/upah, bonus, dan insentif lainnya, sedangkan pemberian kompensasi dalam bentuk non financial dapat berupa fasilitas berupa rumah, kendaraan, dan fasilitas lainnya. Pemberian kompensasi tergantung kebijakan perusahaan, maka perusahaan harus menetapkan komposisi yang akan diberikan kepada pegawai.

### 3) Faktor Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan, faktor lingkungan memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh yang besar terhadap semangat kerja sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan. Kenyamanan lingkungan tempat bekerja sangat menentukan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak langsung baik positif dan negatif terhadap perusahaan. Dampak negatifnya adalah menurunnya motivasi kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan kerja. Ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kontrol. Berarti para pekerja yang kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka harus berhati-hati sekali untuk menghindari kemungkinan terjadinya kecelakaan yang menimpa dirinya.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan guna menjaga kondisi lingkungan kerja agar selalu menyenangkan bagi pegawai adalah : (Murti, 2000: 188)

#### 1. Penerangan

Penerangan dapat berasal dari cahaya matahari maupun dari listrik, yang perlu diperhatikan agar sinara yang ada tidak terlalu silau atau sebaliknya terlalu redup.

#### 2. Suhu Udara

Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menyebabkan kegairahan kerja menurun. Untuk menjaga kenyamanan udara diperlukan adanya sirkulasi udara yang baik. Dengan ventilasi udara yang cukup maka



sirkulasi udara juga akan menjadi baik, hal ini akan sangat menunjang kenyamanan para pegawai dalam bekerja.

### 3. Suasana Bising

Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara hiruk pikuk kendaraan yang melaju di jalan raya sekitar kantor atau yang berasal dari sumber lain sangat mengganggu konsentrasi kerja pegawai sehingga dapat menyebabkan semangat kerja pegawai menurun.

### 4. Ruang Gerak

Penempatan peralatan kantor supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terganggu.

Dalam hal sering terjadi peristiwa yang tidak rutin di perusahaan. Maka manajer harus menyelesaikan berbagai macam masalah setiap harinya, dan akan menjadi permasalahan apabila fungsi koordinatif tidak berjalan dengan baik.

Untuk itu disinilah peran personalia untuk menghadapi masalah tersebut dan tantangan lingkungan itu manajemen personalia dapat mengambil langkah sebagai berikut:

#### b. Memonitor lingkungan.

Bagian personalia perusahaan harus selalu mengamati perubahan-perubahan lingkungan kerja. Informasi lingkungan kerja perlu senantiasa dikumpulkan dari berbagai sumber untuk mengidentifikasikan variabel-variabel lingkungan kerja yang kritis bagi organisasi.

#### c. Mengevaluasi dampak perubahan.

Atas dasar informasi perubahan lingkungan yang diperoleh, bagian personalia kemudian menganalisa dampaknya terhadap organisasi

sekarang dan waktu yang akan datang. Manajer personalia perlu mendiagnosa pengaruh kejadian pada kegiatan personalia di masa yang akan datang.

d. Mengambil tindakan-tindakan proaktif.

Setelah perubahan-perubahan diidentifikasikan dan nampaknya dievaluasi, bagian personalia akan membantu organisasi mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan.

4) Faktor pengawasan kerja

Pengawasan kerja yang dilakukan terhadap karyawan adalah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi dalam menjalankan setiap dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan yang mana hal tersebut akan mempengaruhi semangat kerja dari pada karyawan.

George R. Terry dalam (Gunawan, 2005: 172) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan korektif sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Menurut Siagian (2001: 25) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya.

Selanjutnya menurut Purwanto (2001: 76) pengertian dari supervise atau pengawasan adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara selektif.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Adapun tipe-tipe dasar dari pengawasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan pendahuluan, pengawasan ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat tahap kegiatan tertentu diselesaikan.
- b. Pengawasan dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi suatu peralatan yang lebih menjamin ketetapan pelaksanaan suatu kegiatan.
- c. Pengawasan umpan balik, pengawasan ini dilakukan untuk mengatur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang.

Adapun bentuk pelaksanaan pengawasan menurut Manullang (2001: 178) adalah sebagai berikut:

- (1) Pengawasan langsung berupa peninjauan pribadi. Peninjauan pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan, hal ini menjadikan kontak langsung diantara yang mengawasi dan yang diawasi.

- (2) Pengawasan melalui laporan lisan adalah dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan. Wawancara yang ditujukan kepada orang-orang yang diawasi dapat memberikan gambaran akan hal-hal yang akan diketahui.
- (3) Pengawasan tidak langsung berupa laporan tertulis. Laporan tertulis adalah suatu pertanggungjawaban pekerja mengenai kegiatan/pekerjaan yang dilaksanakan.

Dengan demikian jelas bahwa pengawasan kerja akan dapat menimbulkan pengaruh dalam melaksanakan setiap pekerjaan, artinya keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tidak terlepas dari perhatian pengawas pada setiap bawahannya. Untuk itulah seorang pengawas harus dapat memberikannya pengertian yang wajar dan rasional tentang arti pentingnya pengawasan yang dilakukan. Seorang pengawas yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi bawahannya, kegairahan kerja bagi karyawan, seperti melakukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

#### **2.4. Memotivasi Semangat Kerja**

Salah satu meningkatkan semangat kerja karyawan adalah memberikan motivasi kepada karyawan tersebut dalam bekerja. Menurut Zainun (2004), beberapa usaha positif dalam rangka menyelenggarakan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, yaitu orientasi, supervisi, partisipasi, komunikasi, rekognasi, delegasi, kompetisi, integrasi, dan motivasi silang.

Sastrohadiwiryo (2002) menunjukkan bahwa cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja adalah memberikan kompensasi kepada tenaga kerja

dalam porsi yang wajar, tetapi tidak memaksakan -kemampuan perusahaan, menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak, memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia antara tenaga kerja dan manajemen, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, peran tenaga kerja mengembangkan aspirasi mendapatkan tempat yang wajar, dan memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

Adapun cara-cara untuk meningkatkan untuk semangat kerja karyawan baik yang bersifat material adalah sebagai berikut:

a. Gaji/upah yang cukup

Perusahaan dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan dengan jumlah gaji tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Kebutuhan rohani meliputi penyediaan tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, kebutuhan untuk dihargai dan lain sebagainya. Bila kebutuhan rohani ini sudah dapat dipenuhi maka diharapkan semangat kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

c. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Perusahaan harus mampu menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat dan pada jabatan yang tepat pula (*the right man in the right place and the right man behind the right gun*) yakni posisi dan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

d. Harga diri yang mendapat perhatian

Karyawan yang merasa harga dirinya diperhatikan jika sekali-kali ia diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan serta akan menyebabkan tanggung jawab bertambah besar.

e. Memberikan kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju hendaknya diberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri dengan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi berupa kenaikan gaji, hadiah atau kenaikan pangkat atau sebagainya.

f. Usaha agar mempunyai loyalitas

Adanya loyalitas dari pada karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan tanggung jawab terhadap kemajuan dan kemunduran perusahaan.

g. Pemberian insentif yang terarah

Salah satu cara yang efektif dalam mendorong semangat kerja karyawan dengan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukan prestasi kerja yang lebih baik.

h. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan dan dapat mendorong peningkatan semangat kerja seperti kafeteria, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih dan sebagainya. (Anarga, 1995: 12)

## 2.5. Islam Tentang Semangat Kerja

Semangat kerja juga diatur dalam Al-Qur'an sebagaimana berikut ini:

Surat Al-Ashr Ayat 1-3

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
وَالْعَصْرِ  
إِنَّا لَإِنْسَنٌ لِّغِي خُسْرٍ  
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat-menasehati supaya menepati kesabaran

Surat Annisa' Ayat 32

وَلَا تَسْتَمْنُوا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ  
نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ  
وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ  
عَلِيمًا

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada kamu sebahagian lebih banyak dari sebahagian yang lain, (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui sesuatu.

## Surat Al-zalzalah Ayat 7-8

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۝

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۝

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah pun, niscaya di akan melihat (balasan) Nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan seberat dzarrah pun, niscaya di akan melihat (balasan) Nya pula.

### 2.6. Hipotesa

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan diatas maka penulis mengambil suatu hipotesis sebagai berikut: diduga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Alam Prima Jaya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan pengawasan.

### 2.7. Variabel Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan hipotesis diatas, maka variabel penelitian ini terdiri dari :

- a. Kepemimpinan
- b. Lingkungan kerja
- c. Kompensasi
- d. Pengawasan



## 2.8. Kerangka Pikiran

Dalam suatu organisasi perusahaan, semangat kerja karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Tingginya semangat kerja karyawan akan menjadikan hasil kerja yang baik, sebaliknya rendahnya semangat kerja karyawan maka hasil yang diinginkan tidak akan tercapai.

Pada umumnya, semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, faktor kompensasi, dan faktor pengawasan. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi perusahaan dan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Selanjutnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan memuaskan dan pengawasan yang baik dari perusahaan terhadap karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti dengan indicator-indikator yang digunakan, maka disusun kerangka pikiran seperti berikut ini :



Sumber: Modifikasi Penulis, 2011.

## 2.8. Operasional Variabel

Tabel 1.2 : Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan	Kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja, hal ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan Tingkat kepercayaan bawahan terhadap pimpinan Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawan saat bekerja
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja	Suhu udara tempat bekerja Sarana dan fasilitas tempat bekerja Peralatan yang memadai
Kompensasi	Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan yang diperoleh oleh karyawan sebagai dari bagian sebuah hubungan kepegawaian	Gaji pokok Bonus Tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja
Pengawasan	Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan untuk menjamin agar pekerjaan yang sedang berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan	Pengawasan rencana kerja Pengawasan prosedur kerja Pencatatan dan laporan hasil kerja

Sumber: Modifikasi penulis, 2011

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. Alam Prima Jaya yang berlokasi di Jalan Karya Bakti No. 2 Kota Pekanbaru.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **1) Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu tenaga PT. Alam Prima Jaya meliputi penyebab penurunan semangat kerja karyawan, tingkat LTO dan tingkat produktivitas.

##### **2) Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan aktivitas perusahaan.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada bagian produksi berjumlah 157 orang, yang melakukan kegiatan proses produksi dalam menghasilkan rumah. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan yang akan dijadikan responden dalam suatu penelitian. Adapun sampel yang diambil dengan menggunakan teori slovin, yakni :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. (Umar, 2004 :78)

Dari data yang tertera di atas, jumlah sampel yang akan diteliti adalah :

$$n = \frac{157}{1 + 157 (10\%)^2}$$

(Dibulatkan menjadi 61 orang karyawan)

Adapun teknik pengambilsan sampel yang digunakan adalah simple random sampling.

### 3.4. Metode Pengambilan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

#### 1) Observasi

Yaitu merupakan salah satu tekhnik pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung.

#### 2) Interview

Yaitu wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Alam Prima Jaya.

### 3). Questioner

Yaitu suatu alat penelitian untuk mendapat informasi dibutuhkan oleh responden dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan kepada karyawan bagian produksi.

### 3.5. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data penulis menggunakan analisis data kualitatif. Data kualitatif merupakan serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian berupa kalimat-kalimat yang dijabarkan secara jelas. Analisis kualitatif tersebut meliputi:

1. Analisis semangat kerja
2. Analisis kompensasi
3. Analisis lingkungan kerja
4. Analisis pengawasan
5. Analisis kepemimpinan

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1. Profil Perusahaan**

PT Alam Prima Riau adalah perusahaan dengan akte pendirian No. 17/12 Maret 2006 beralamat di Jalan Bakti Karya Nomor 2 Pekanbaru.

Sesuai akta notaris, maka bidang usaha yang dilaksanakan perusahaan adalah mengusahakan dan menjalankan usaha di bidang perdagangan bahan kontruksi, hasil/bibit pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, pertambangan, percetakan (buku), alat tulis kantor, komputer, pernakat lunak, mesin suku cadang/mekanikal, elektrik/alat listrik, furniture, meubelair, elektronik, alat telekomunikasi, jasa angkutan. Pada saat ini perusahaan lebih mengkonsentrasikan kegiatannya pada bidang developer/perumahan.

Modal dasar perseroan sebesar Rp 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah) terbagi atas 2.000 (dua ribu) saham, masing-masing saham bernilai nominal Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah). Adapun aset PT Alam Prima Riau adalah sebagai berikut:

1. Tanah di luar kompleks perumahan
  - a. Tanah bangunan di jalan Bakti Karya no. 2 Labuh Baru Barat Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru dengan luas tanah 600m<sup>2</sup> dan luas bangunan (dua lantai) 180m<sup>2</sup>.
  - b. Tanah Jalan Setya Mulya dekat Puskesmas Pembantu Labuh Baru Barat Pekanbaru seluas 2300 m<sup>2</sup>.
  - c. Tanah Rimbo Panjang Km. 17 seluas 1,5 Ha.
  - d. Tanah Jalan Ikhlash belakang pasar pagi panam 600 m<sup>2</sup>

- e. Tanah Jalan Bakti Karya 500m<sup>2</sup>
- f. Tanah kulim seluas 6000m<sup>2</sup>
- 2. Areal/kompleks setia mulya II
- 3. Areal/kompleks setia mulya III
- 4. Areal/kompleks setia mulya IV
- 5. Areal/kompleks setia mulya V
- Tanah siap bangun 194 unit rumah
- 6. Peralatan pendukung
  - a. 1 (satu) unit mobil panther tahun 2008
  - b. 1 (satu) unit truk isuzu NKR tahun 1997
  - c. 4 (empat) unit sepeda motor
  - d. 4 (empat) unit komputer
  - e. 1 (satu) unit faximile + mesin fotocopy
  - f. 1 (satu) unit kamera digital
  - g. 1 (satu) unit handycam
  - h. 4 (empat) buah meja tulis
  - i. 1 (satu) unit mesin ketik
  - j. 2 (dua) unit telephone
  - k. 5 (lima) unit handphone

## 4.2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan gambaran yang skematis yang ditujukan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jejang yang telah ditentukan, sehingga dengan adanya struktur organisasi ini dapat mencerminkan adanya hubungan antara tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian organisasi.

Perencanaan struktur organisasi sangatlah penting artinya bagi perusahaan. Karena setiap perusahaan tentunya ingin melakukan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan manajemen yang baik mampu menempatkan orang-orang pada posisi yang tepat. Oleh karenanya setiap perusahaan memerlukan struktur organisasi yang dapat dijadikan pedoman kerja dalam menentukan tugas bagi anggota-anggota organisasinya.

Organisasi adalah wadah serta proses kerjasama sejumlah manusia yang terikat hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana diketahui bahwa struktur organisasi suatu perusahaan baik bentuk maupun raganannya erat sekali hubungannya dengan kegiatan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Pada suatu pencapaian tujuan perusahaan, perlu struktur organisasi dimana adanya orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling tergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Struktur organisasi dapat memperjelas batas-batas dari tugas dan wewenang serta tanggung jawab seseorang sebagai anggota dari suatu organisasi. sehingga hal ini dapat menghilangkan hambatan-hambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang



disebabkan oleh kebingungan dan ketidak tentuan tentang pemberian tugas. Pekerjaan hendaknya dapat ditempatkan pada orang yang tepat dengan bidangnya serta sesuai dengan keahliannya.

Struktur organisasi hendaknya juga mudah dirubah untuk disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi tanpa mengurangi kelancaran aktivitas yang sedang berlangsung. Perubahan- perubahan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan misalnya perluasan daerah aktivitas, peralatan baru, tuntutan masyarakat lingkungan seperti berupa perubahan selera terhadap produksi, perubahan ekonomi atau perubahan teknologi., efekti

Struktur organisasi yang baik adalah organisasi yang memenuhi syarat sehat, efektif, dan efisien. Struktur organisasi yang sehat berarti tiap satuan organisasi dapat menjalankan perannya dengan tertib. Struktur organisasi yang efektif adalah bila struktur tersebut memberikan kontribusi dari setiap individu dalam mencapai sasaran organisasi. Sedangkan organisasi yang efisien berarti dalam menjalankan peranannya tersebut masing-masing satuan organisasi dapat mencapai perbandingan yang terbaik antara usaha dan jenis kerja dan memudahkan pencapaian tujuan-tujuan organisasi dengan biaya minimum.

**Gambar 1 : Struktur Organisasi  
PT. Alam Prima Riau Pekanbaru**



Dari bagan struktur organisasi PT. Alam Prima Riau Pekanbaru, bentuk organisasi yang diterapkan pada perusahaan ini adalah organisasi garis dimana garis tanggung jawab kekuasaan dihubungkan secara vertikal dari teratas sampai terbawah. Tiap-tiap atas mempunyai bawahan tertentu dimana masing-masing bawahan mempunyai tanggung jawab dari pelaksanaan tugasnya kepada pihak atasan.

Dalam perusahaan ini tugas-tugas perencanaan, pengendalian, dan pengawasan berada di satu tangan dari garis wewenang langsung dari pimpinan kepada bawahan. Berikut ini dijelaskan tugas-tugas dan tanggung jawab serta kewajiban masing-masing bagian yang ada dalam PT Alam Prima Riau.

#### 1. Komisaris

Merupakan penguasa tertinggi pada PT Alam Prima Riau Pekanbaru. komisaris mengadakan rapat pemegang saham sekali dalam setahun dan bertugas mengawasi pekerjaan direktur dalam pengelolaan kegiatan perusahaan. Komisaris merupakan wakil pemegang saham yang mempunyai wewenang tertinggi dalam perusahaan untuk mengatur dan mengawasi jalannya perusahaan.

#### 2. Direktur

Direktur diangkat oleh Komisaris maka ia bertanggung jawab langsung kepada komisaris. Direktur mempunyai tanggung jawab penuh terhadap segala kegiatan perusahaan kepada para pemegang saham dalam rapat umum pemegang saham.

Adapun tugas dan tanggung jawab Direktur antara lain:

- a. Direktur bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang ditunjuk untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya, wajib menjalankan tugas sebaik mungkin dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan anggaran dasar.
- b. Direktur berhak mewakili dan mengikat perseroan di dalam dan di luar pengadilan tentang segala hal dan dalam segala kejadian, mengikat perseroan dengan pihak lain atau perseroan lain, serta menjalankan segala tindakan baik yang mengenai pengurusan maupun kepemilikan.

### 3. Asisten Direktur

Asisten direktur adalah orang yang dapat membantu dan mewakili direktur dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dan wewenang direktur apabila sedang berhalangan. Disamping itu seorang asisten direktur juga mempunyai tugas, terutama menangani urusan jaminan mutu dan urusan-urusan khusus lainnya yang menyangkut dengan masalah perusahaan.

### 4. Manajer Umum dan HRD

Adapun tugas dan tanggung jawab manajer umum dan HRD antara lain menjalankan aktivitas perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang mencakup intern maupun ekstern. Bagian umum dan HRD ini terdiri dari:

Unit personalia, tugasnya antara lain:

- a. Menetapkan tugas-tugas yang sesuai kepada masing-masing pekerja atau karyawan.

- b. Memberikan perlindungan dan keselamatan pekerja kepada pekerja atau karyawan.
- c. Memberikan kebebasan kepada pekerja atau karyawan untuk memberikan pendapat maupun saran.

Bagian Administrasi, tugasnya antara lain:

- a. Menyusun dan mengatur masalah administrasi perusahaan.
- b. Membimbing dan mengawasi penyelenggaraan administrasi dan tata usaha perusahaan.
- c. Memberikan saran-saran dan masukan-masukan kepada direktur perusahaan ketika direktur meminta atau tidak dalam bidang administrasi dan tata usaha.
- d. Membuat, menciptakan surat-surat, dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang dalam perusahaan.
- e. Menyimpan dan memelihara surat-surat, dokumen-dokumen dan data-data perusahaan dan inventaris kantor.
- f. Mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya kepada manajer dan direktur perusahaan.

## 5. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memimpin dan mengendalikan jalannya kegiatan pemasaran sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan

- b. Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan program kerja dalam pemasaran dan kelengkapan serta keamanan menyimpan data mengenai informasi departemen pemasaran.

#### 6. Manajer Teknik

Adapun tugas dan tanggung jawab yang dimiliki manajer teknik antara lain:

- a. Membuat suatu perencanaan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan proyek bersama unit-unit yang dibawahinya.
- b. Menyelesaikan proyek sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam perencanaan perusahaan.
- c. Melakukan evaluasi pelaksanaan pengerjaan proyek secara teratur dan melakukan koordinasi.
- d. Membuat laporan atas kemajuan pelaksanaan proyek yang dijalankan kepada direktur secara periodik, baik bulanan maupun tahunan.
- e. Membuat dan menyusun rencana pelaksanaan proyek-proyek yang dimiliki perusahaan.
- f. Menyajikan data-data untuk evaluasi pelaksanaan proyek yang meliputi waktu dan biaya proyek.
- g. Mengawasi pelaksanaan proyek di lapangan.

#### 7. Manajer Keuangan

Bagian yang dipimpin oleh manajer keuangan ini mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membantu direktur dalam bidang tugas administrasi dan keuangan serta memberikan saran-saran demi kelancaran tugas tersebut.

- b. Memimpin dan mengawasi kegiatan keuangan dan membuat budget penerimaan dan pengeluaran untuk suatu jangka waktu tertentu dalam perencanaan perusahaan sebagai alat kontrol.
- c. Membuat anggaran perusahaan, baik anggaran keuangan untuk proyek maupun anggaran keseluruhan dalam suatu periode tertentu.
- d. Mengawasi dan mengkoordinasikan beberapa bagian yaitu bagian administrasi dan umum, bagian pemasaran atau mengawasi jalannya kegiatan keuangan perusahaan.
- e. Menetapkan ketentuan pelaksanaan mengenai pengelolaan keuangan perusahaan dan melakukan analisa terhadap usulan investasi.
- f. Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan semua pencatatan data keuangan perusahaan. Membuat buku-buku atau catatan-catatan dan dokumen-dokumen dalam hal transaksi dan keuangan perusahaan. Menyimpan dan memelihara catatan-catatan dan dokumen tersebut.
- g. Membuat laporan keuangan dan memperlihatkan kepada atasan secara berkala tentang posisi keuangan dan harta perusahaan.
- h. Memperlihatkan atau memberikan data kepada pihak yang berkepentingan yang terlebih dahulu mendapatkan izin dari direktur perusahaan.

#### **4.3. Aktivitas Perusahaan**

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa PT Alam Prima Riau Pekanbaru bergerak dalam bidang usaha developer/ perumahan. Perumahan yang dibangun adalah perumahan dengan type 36, type 45 dan type 60 yang masing-masing mempunyai spesifikasi yang berbeda. Bidang usaha ini meliputi usaha mematangkan tanah, menjual dan membeli tanah, membangun serta dan menjual bangunan berikut tanahnya serta usaha penjualan rumah. Dalam golongan ini termasuk usaha agen makelar penjualan rumah.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **5.1. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan di PT Alam Prima Jaya**

##### **5.1.1. Analisis Kepemimpinan**

Dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari sebagai pimpinan perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan senang hati dan lebih giat dalam lagi demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Hubungan yang baik antara pimpinan antara dengan bawahan akan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis, sehingga mendatangkan suasana tenaga dan nyaman bekerja.

Hubungan antara pimpinan dan karyawan yang berlangsung pada PT Alam Prima Jaya terlihat belum begitu baik. Hal ini disebabkan kurangnya perhatian dan penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya masalah lain yang kurang diperhatikan oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana dapat menarik simpati serta membentuk kerja sama yang baik kepada atasan dan bawahan. Hal ini juga menyangkut :

- a. Tinggi rendahnya tingkat kepercayaan antara atasan dengan bawahan.
- b. Tinggi rendahnya tingkat komunikasi atasan dengan bawahan.
- c. Tinggi rendahnya tingkat kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja.
- d. Pemberian dan bimbingan dari atasan dan bawahan.
- e. Pemberian petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja.



**Tabel 5.1. : Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	16	26,2 %
2	Cukup	18	29,5%
3	Tidak Baik	27	44,3%
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Data Olahan*

Berdasarkan tabel 5.1 diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa banyak sebanyak 16 orang (26,2%) menjawab tentang gaya kepemimpinan di PT Alam Prima Jaya adalah baik, sedangkan 18 orang (29,5%) menjawab gaya kepemimpinan cukup baik dan 27 orang (44,3%) menjawab tingkat gaya kepemimpinan tidak baik.

Dari jawaban tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 27 orang (44,3%) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Alam Prima Jaya masih kurang. Hal ini berarti bahwa hubungan antara atasan dan bawahan yang berlangsung pada PT. Alam Prima Jaya terlihat belum begitu baik disebabkan kurangnya perhatian dan penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, kurangnya usaha perusahaan untuk menarik simpati, serta membentuk kerja sama yang solit kepada atasan dan bawahan. Kurangnya perhatian PT Alam Prima Jaya terhadap semangat kerja dan pemberian kompensasi akan tugas yang dilakukan karyawan.

Adapun tingkat kreativitas pimpinan yang diterapkan pada PT Alam Prima Jaya dalam menciptakan lingkungan kerja sehingga dapat menimbulkan semangat

kerja karyawan dapat dilihat pada PT Alam Prima Jaya dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

**Tabel 5.2 : Tanggapan Respoden Tentang Tingkat Kreativitas Pimpinan Dalam Menciptakan lingkungan kerja Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	11	18,0%
2	Cukup	39	64,0%
3	Tidak Baik	11	18,0%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa sebanyak 11 orang (18,0%) menjawab tingkat kreatifitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja di PT Alam Prima Jaya adalah baik. Sedangkan 39 orang (64,0%) menjawab cukup baik dan sebanyak 11 orang (18,0%) menjawab tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja di PT Alam Prima Jaya tidak baik.

Dari jawaban tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 39 orang (64,0%) menyatakan tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja di PT Alam Prima Jaya masih kurang. Hal ini berarti bahwa tingkat kreatifitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja pada PT Alam Prima Jaya terlihat belum begitu baik, dimana hal ini disebabkan kurang atau rendahnya kemampuan manajemen perusahaan dalam mengakomodasikan keluhan, Permintaan, keinginan, permasalahan, dan kebutuhan karyawan.

Pada tabel 5.4 berikut ini akan dikemukakan tanggapan responden tentang pemberian bimbingan atasan kepada bawahan pada PT Alam Prima Jaya.

**Tabel 5.3 : Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bimbingan Kepada Bawahan Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	-	-
2	Cukup	21	34,4%
3	Tidak Baik	40	65,6%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, maka dapat diperoleh informasi bahwa tidak ada karyawan (0%) menjawab pemberian bimbingan atasan kepada bawahan baik. sedangkan sebanyak 21 orang (34,4%) menjawab cukup baik dan selanjutnya 40 orang (65,6%) menjawab bimbingan atasan kepada bawahan di PT Alam Prima Jaya tidak baik.

Dari jawaban tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 40 orang (65,6%) menyatakan pemberian bimbingan atasan kepada bawahan pada PT Alam Prima Jaya masih kurang. Hal ini berarti pemberian bimbingan pada PT Alam Prima Jaya terlihat belum begitu baik dimana disebabkan kurang atau rendahnya keamanan dan kelangsungan kerja atau karir yang diberikan oleh PT Alam Prima Jaya.

Selanjutnya pemberian dorongan dan motivasi dari pimpinan kepada karyawannya juga sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5.4. : Tanggapan Responden Tentang Motivasi yang Diberikan Oleh Pimpinan Kepada Karyawannya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	15	24,6%
2	Cukup Memuaskan	33	54,1%
3	Tidak Memuaskan	13	21,3%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : *Data Olahan*

Berdasarkan tabel 5.4 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai motivasi yang diberikan pimpinan, bahwa sebanyak 15 orang (24,6%) menjawab bahwa motivasi yang diberikan pimpinan memuaskan, sedangkan 33 orang (54,1%) menjawab bahwa motivasi yang diberikan pimpinan cukup memuaskan. selanjutnya sebanyak 13 orang (21,3%) menjawab bahwa motivasi yang diberikan pimpinan tidak memuaskan.

Dari keterangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan menyatakan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan cukup memuaskan, sehingga cukup dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

Maka berdasarkan kepada hasil penelitian atau hasil tanggapan responden diatas, dapat dirumuskan bahwa PT Alam Prima Jaya perlu memperhatikan responden karyawan atau bawahan terhadap kepercayaan atasan kepada bawahan dengan memberikan penghargaan dan perhatian dari pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan . dengan membentuk kerja sama yang solit antara atasan dengan bawahan. partisipasi dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan. memperhatikan dan memperhitungkan ide-ide atau pendapat dari bawahan

mengakomodasikan keluhan, permintaan, keinginan, permasalahan dan kebutuhan dari penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan kepada bawahan.

### **5.1.2. Analisis Lingkungan Kerja**

Dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, sehingga baik langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja dapat berdampak pada pekerja, apabila lingkungan kerja itu baik dan menyenangkan akan dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga minat dan ketekunan kerja tercipta dengan sendirinya. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tersebut tidak baik maka akan dapat menimbulkan kelelahan dan kebosanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah adanya terdapat lingkungan kerja yang bersih dan nyaman serta fasilitas yang memadai, sehingga pihak karyawan merasa kepuasan kerjanya dapat terpenuhi dan terjamin sehingga menciptakan suasana kerja yang baik, jika lingkungan kerja yang kurang bersahabat akan berakibat pada kelancaran operasi perusahaan, selain itu juga berakibat langsung pada kesehatan dan keselamatan karyawan.

Variabel lingkungan kerja yang terdapat dalam kuesioner diwakili oleh empat pertanyaan yang mencerminkan indikator dari lingkungan kerja ini antara lain meliputi suasana kerja, suhu udara tempat bekerja, fasilitas dan perlengkapan kerja.

Selanjutnya distribusi frekuensi hasil penelitian terhadap indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.5 : Tanggapan Responden Tentang Keadaan Lingkungan Suasana Bekerja di Pada Alam Prima Jaya.**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	8	13,1%
2	Cukup	42	68,9%
3	Tidak Baik	11	18,0%
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.5 diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa sebanyak 8 orang (13,1%) menjawab penciptaan keadaan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan menyenangkan di PT Alam Prima Jaya, sedangkan 42 orang (68,9%) menjawab penciptaan keadaan lingkungan dan suasana kerja cukup baik dan sebanyak 11 orang (18,0%) menjawab penciptaan keadaan lingkungan dan suasana kerja tidak baik atau tidak menyenangkan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang developer, maka proses produksi dilakukan langsung di lapangan. Pada satu waktu udara bisa saja menjadi tak menentu. Udara yang panas dan membuat gerah akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Selain itu tingkat kebisingan di lapangan juga membuat karyawan kurang nyaman di tempat bekerja. Untuk itu dapat kita lihat suhu udara di lokasi tempat bekerja sebagai berikut:

**Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Tentang Suhu Udara di Tempat Bekerja Pada PT. Alam Prima Jaya.**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	-	-
2	Cukup	17	27,9%
3	Tidak Baik	44	72,1%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.6 diatas maka dapat diketahui tentang suhu udara di tempat bekerja yakni di PT. Alam Prima Jaya yakni tidak ada responden yang menjawab bahwa suhu udara di tempat bekerja adalah baik, selanjutnya 17 orang (27,9%) menjawab suhu udara cukup baik dan sebanyak 44 orang (72,1%) menjawab bahwa suhu udara tidak baik di tempat bekerja.

Dari jawaban responden tersebut dapat diperoleh informasi bahwa suhu udara di tempat bekerja tidak mendukung dalam kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan disebabkan cuaca panas atau suhu udara yang tinggi sehingga karyawan cepat merasa lelah. Rasa lelah tersebut yang menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan. Namun masalah cuaca ini akan sulit diatasi oleh perusahaan sebab jenis pekerjaan dan bidang usaha yang menuntut pekerjaan di lapangan.

**Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Tentang Fasilitas dan Peralatan di Tempat Bekerja Pada PT. Alam Prima Jaya.**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	32	52,5%
2	Cukup Baik	19	31,1%
3	Tidak Baik	10	16,4%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.7 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai fasilitas dan peralatan pendukung bahwa sebanyak 32 orang (52,5%) menjawab fasilitas dan peralatan baik, sedangkan 19 orang (31,1%) menjawab fasilitas dan peralatan cukup baik, selanjutnya sebanyak 10 orang (16,4%) menjawab fasilitas dan peralatan tidak baik.

Hal ini menunjukkan bahwa perlengkapan dan fasilitas kerja yang tersedia mendukung kelancaran karyawan dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas yang baik menunjukkan bahwa adanya peningkatan semangat kerja di PT Alam Prima Jaya.

**Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Tentang Penanganan Fasilitas dan Perlengkapan di Tempat Bekerja Pada PT. Alam Prima Jaya.**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	5	9,2%
2	Cukup	36	59,0%
3	Tidak Baik	20	32,8%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.8 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden bahwa sebanyak 5 orang (9,2%) menjawab penanganan fasilitas dan peralatan baik, sedangkan 36 orang (59,0%) menjawab penanganan fasilitas dan peralatan cukup baik dan sebanyak 20 orang (32,8%) menjawab penanganan fasilitas dan peralatan di tempat kerja tidak baik.

Dari keterangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penanganan fasilitas dan peralatan cukup baik. hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab penanganan fasilitas dan peralatan di tempat bekerja cukup baik.



Dalam melaksanakan pekerjaan pembangunan rumah maka diperlukan fasilitas dan peralatan yang baik guna menunjang pekerjaan tersebut. Apalagi perusahaan yang bergerak di bidang developer, peralatan yang mendukung kegiatan pekerjaan pembuatan rumah tentunya nanti sangat menentukan kualitas hasil produk atau rumah.

### **5.1.3. Analisis kompensasi**

Masalah kompensasi dalam setiap perusahaan merupakan langkah atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan karyawan agar berprestasi dalam perusahaan.

Bila kompensasi diberikan secara benar pada karyawan akan lebih terputus dan termotivasi untuk mencapai sasaran ataupun tujuan organisasi sehingga dapat menghindari perputaran tenaga kerja (*labour turn over*). Tingkat kompensasi absolute karyawan akan menemukan skala kehidupannya, Sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka semangat kerja mereka bias menurun yang akan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan sehingga sasaran dan tujuan organisasi perusahaan produktivitas.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja itu baru dibayar sejak saat mereka mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Dengan kompensasi yang sebanding dengan tenaga kerja kepada perusahaan akan mendorong mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin. Oleh

karena itu pemberian kompensasi yang lebih rendah dan tingkat kompensasi minimum untuk hidup yang layak sangat merugikan bagi tenaga kerja.

Masalah kompensasi merupakan masalah pokok dan penting artinya bagi suatu perusahaan karena sering menjadi titik perhatian bagi tenaga kerja, karena dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan seminimal mungkin seperti : pangan, sandang maupun fasilitas-fasilitas lainnya. Dengan demikian setiap perusahaan dalam menetapkan kompensasi yang diberikan diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi yang diberikan tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan yang diberikan kepada tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal pula.

Adapun sistem kompensasi yang berlaku pada PT Alam Prima Jaya:

#### 1. Sistem Gaji/Upah Bulanan

Untuk menghitung upah yang akan diberikan kepada pekerja bulanan tidaklah begitu sulit, maka upah/gaji bulanan telah ditetapkan setiap bulan dan begitu juga kalau ada tunjangan-tunjangan yang juga telah ditentukan besarnya. Walaupun ada peningkatan gaji/upah bulanan ini pada perusahaan, maka besar penghasilan tenaga kerja juga telah ditentukan setiap bulannya.

#### 2. Sistem Upah/gaji Harian

Dalam memberikan balas jasa kepada para pekerja yang berarti bahwa para pekerja tersebut dibayar upahnya berdasarkan banyaknya hari kerja dikalikan dengan tarif/gaji standar yang biasanya untuk tujuh jam kerja setiap hari. Adapun upah harian ini terdiri atas :

a. Upah perpotongan

Dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja, upah diberikan berdasarkan hasil kali produksi produksi yang dihasilkan dengan tariff upah perpotongan. Untuk itu didalam pemberian kompensasi sebanding dengan kuantitas hasil produksi. Hal ini akan mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat lagi karena semakin banyak hasil produksi yang dihasilkan akan meningkatkan jumlah upah yang diterimanya. Dan upah perpotongan ini masing-masing pekerja dibuat kartu upah borongan.

b. Upah perpotongan ditambah premi

Dalam pemberian kompensasi dengan sistem ini hampir bersamaan dengan sistem upah perpotongan dan perbedaannya adalah tujuan untuk memberikan perangsang kepada pekerja sehingga dengan adanya tambahan premi akan lebih giat lagi bekerja.

c. Upah perpotongan dalam golongan

Dalam pemberian upah sistem ini akan dilakukan bukanlah berdasarkan perorangan saja, tetapi didasarkan pada sekelompok pekerja. pada sistem ini upah yang diperoleh berdasarkan kuantitas hasil produksi yang kemudian dikalikan dengan tarif yang ditentukan perpotongan, kilogram, lusin maupun perkodi yang kemudian dibagi rata menurut banyaknya pekerja yang

bekerja dalam satu kelompok kerja tersebut dan untuk itu dibuat kartu karyawan. Kemudian untuk pegawai tetap biasanya PT Alam Prima Jaya memperlakukan sistem upah harian, begitu juga dengan pegawai harian lepas.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan secara langsung dilokasi penelitian terhadap responden pada PT Alam Prima Jaya maka berikut ini disajikan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya, yang seperti tabel berikut :

**5.8. : Rincian Tingkat Gaji/Upah Pokok Rata-rata Tenaga Kerja Bagian produksi pada PT Alam Prima Jaya tahun 2005 (Dalam Rupiah)**

No	Masa Kerja	Perhari (Rp)	Perbulan
1	5-10 tahun	60.000	1.800.000
2	1-5tahun	52.000	1.560.000
3	-1 tahun	42.000	1.260.000

Sumber : PT Alam Prima Jaya

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat gaji (upah) minimum yang diberikan PT Alam Prima Jaya kepada tenaga kerja, mengingat tingkat pendidikan karyawan bagian produksi masih rendah dan kebanyakan hanya tamatan SMP sehingga hal ini akan berpengaruh pada produktivitas yang mereka hasilkan maka tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan juga akan semakin mengikat. Lebih-lebih sebagian besar dari tenaga kerja sudah berkeluarga dan mempunyai tanggungan. Hal ini sesuai dengan pertanyaan yang diajukan kepada responden pada bagian produksi, yaitu sebanyak 61 orang responden yang menyatakan seperti tabel berikut ini :

**Tabel 5.9 : Pertanyaan Responden Tentang Gaji/Upah Pada Bagian Produksi Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Cukup	14	23,0%
2	Cukup	17	27,9%
3	Tidak Cukup	30	49,1%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Dari data tabel diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa dari 61 orang responden yang diwawancarai mengatakan 14 orang (23,0%) menjawab pertanyaan pemberian upah atau gaji pada PT Alam Prima Jaya adalah memuaskan, sedangkan sebanyak 17 orang (27,9%) menjawab cukup memuaskan dan sebanyak 30 orang (49,1%) menjawab pemberian gaji/upah tidak memuaskan.

Disamping gaji/upah diatas, PT Alam Prima Jaya juga memberikan kompensasi tambahan dalam bentuk upah lembur dan tunjangan. Adapun sistem upah lembur ditetapkan oleh PT Alam Prima Jaya terlebih dahulu ditentukan jam kerja lembur yang dilakukan, adapun cara menghitung upah lembur tersebut sebagai berikut :

$$\text{Upah lembur perjam} = \frac{\text{GPS}}{7 \text{ jam}}$$

Dimana : GPS =Gaji Pokok Perhari

7 Jam =Jumlah Jam Kerja

Contoh 1 : Jika Tenaga Kerja lembur 2 jam dihari biasa maka 2 jam tersebut dihitung 2 kali ( $2 \times 2$ ) = 4 jam, maka jadi upah lembur tersebut yaitu sebesar :

$$\text{GPS} = 42.000$$

$$\text{Upah lembur} = 42.000$$

$$7 \text{ jam} \\ = \text{Rp } 6000 \times 4 \text{ jam} = \text{Rp } 24.000,-$$

Dalam hal pemberian kompensasi yang lainnya oleh PT Alam Prima Jaya, dalam bentuk tunjangan disini perusahaan ada memberikan beberapa tunjangan yaitu tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan kesehatan, dan hari raya. Untuk itu dapat kita lihat tanggapan responden mengenai tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kesehatan Pada Bagian Produksi Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	10	16,4%
2	Cukup memuaskan	14	23,0%
3	Tidak memuaskan	37	60,6%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.10 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai fasilitas kesehatan bahwa sebanyak 10 orang (16,4%) menjawab fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan memuaskan, sedangkan 19 orang (23,0%) menjawab fasilitas kesehatan yang diberikan cukup memuaskan, selanjutnya sebanyak 37 orang (60,6%) menjawab fasilitas kesehatan yang diberikan tidak memuaskan.

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan fasilitas kesehatan (seperti pemeriksaan kesehatan dan pengobatan) yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak memuaskan. Padahal jaminan terhadap kesehatan dan pengobatan karyawan sangatlah penting. Apabila tidak terpenuhinya jaminan fasilitas kesehatan

sebagaimana yang diharapkan karyawan akan menyebabkan timbulnya semangat dan kinerja karyawan.

**Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan atau Bonus Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	6	9,8%
2	Cukup memuaskan	15	24,6%
3	Tidak memuaskan	40	65,6%
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.11 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai pemberian tunjangan atau bonus terhadap hasil kerja karyawan bahwa sebanyak 6 orang (9,8%) menjawab pemberian tunjangan atau bonus yang diberikan perusahaan memuaskan, sedangkan 15 orang (24,6%) menjawab tunjangan dan bonus yang diberikan cukup memuaskan, selanjutnya sebanyak 40 orang (65,6%) menjawab tunjangan dan bonus yang diberikan oleh perusahaan tidak memuaskan.

Dari jawaban tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tunjangan atau bonus atas suatu prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak memuaskan. Hal yang dapat dilihat disini adalah perusahaan tidak atau kurang memberikan apresiasi atau penghargaan berupa bonus terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sehingga semangat karyawan menurun dan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

**Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Tentang Jaminan Sosial Meliputi Kesehatan, Jaminan Kecelakaan, dan Jaminan Hari Tua Pada Bagian Produksi Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	10	16,4%
2	Cukup memuaskan	14	23,0%
3	Tidak memuaskan	37	60,6%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.12 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai jaminan sosial meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, dan jaminan hari tua bahwa sebanyak 10 orang (16,4%) menjawab jaminan yang diberikan perusahaan memuaskan, sedangkan 19 orang (23,0%) menjawab jaminan yang diberikan cukup memuaskan, selanjutnya sebanyak 37 orang (60,6%) menjawab jaminan yang diberikan tidak memuaskan.

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, dan jaminan hari tua yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak memuaskan. Padahal jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan sangatlah penting. Apabila tidak terpenuhinya jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, dan jaminan hari tua sebagaimana yang diharapkan karyawan akan menyebabkan turunya semangat dan kinerja karyawan.



#### 5.1.4. Analisis Pengawasan

Masalah pengawasan kerja dalam setiap perusahaan sangat penting karena mengenai hubungan dengan pekerjaan. Pengawasan yang terlalu ketat terhadap karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun karena karyawan merasa pihak perusahaan tidak percaya akan hasil kerja yang akan mereka kerjakan. Namun apabila hal ini dibiarkan terus maka akan membuat karyawan menjadi malas bekerja.

Untuk itu dapat dilihat tanggapan responden tentang pengawasan tingkat kehadiran (absensi) pada PT Alam Prima Jaya.

**Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Tingkat Kehadiran (Absensi) Karyawan Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	25	41,0%
2	Sedang	20	32,8%
3	Rendah	16	26,2%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.13 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai pengawasan tingkat kehadiran (absensi) karyawan bahwa sebanyak 25 orang (41,0%) menjawab bahwa pengawasan kehadiran (absensi) karyawan tinggi, sedangkan 20 orang (32,8%) menjawab bahwa pengawasan kehadiran (absensi) karyawan sedang, selanjutnya sebanyak 16 orang (26,2%) menjawab bahwa pengawasan kehadiran (absensi) karyawan rendah.

Dari salah satu faktor produksi yang penting dalam pencapaian tujuan yang diharapkan adalah tenaga kerja, walaupun dalam dunia maju telah ditemukan mesin

yang dapat bekerja secara otomatis namun tenaga kerja masih tetap diperlukan. Untuk itu pihak manajemen harus bisa mengkoordinasikan seluruh tenaga kerja untuk mencapai target penyelesaian pekerjaan. Masalah penempatan kerja di suatu perusahaan sangatlah penting yang mana seorang manajer menempatkan pekerjaan-pekerjaan pada orang atau karyawan yang tepat sehingga akan sesuai dengan keahlian serta bakat yang dimiliki karyawan guna meningkatkan semangat kerja mereka.

**Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Kemampuan Karyawan Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	9	14,8%
2	Cukup memuaskan	20	32,8%
3	Tidak memuaskan	32	52,4%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.14 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai pengawasan kemampuan karyawan bahwa sebanyak 9 orang (14,8%) menjawab bahwa pengawasan kemampuan karyawan memuaskan, sedangkan 20 orang (32,8%) menjawab bahwa pengawasan kemampuan karyawan cukup memuaskan, selanjutnya sebanyak 32 orang (52,4%) menjawab bahwa pengawasan kemampuan karyawan tidak memuaskan.

Pengawasan pada proses produksi sebagai salah satu tindakan preventif terhadap terjadinya kerusakan terhadap produk yang akan dihasilkan. Pada dasarnya produk yang tidak sesuai standar yang telah ditetapkan disebabkan banyak hal.

terutama disebabkan oleh kurang terkendali proses produksi akibat kurang ketatnya pengawasan yang dilakukan pada saat proses produksi dilakukan.

**Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Proses Produksi Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	12	19,7%
2	Cukup memuaskan	22	36,0%
3	Tidak memuaskan	27	44,3%
Jumlah		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.15 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai pengawasan proses produksi bahwa sebanyak 12 orang (19,7%) menjawab bahwa pengawasan proses produksi memuaskan. sedangkan 22 orang (36,0%) menjawab bahwa pengawasan proses produksi cukup memuaskan. selanjutnya sebanyak 27 orang (44,3%) menjawab bahwa pengawasan proses produksi tidak memuaskan.

Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa hanya karyawan yang menyatakan pengawasan proses produksi pada PT Alam Prima Jaya tidak memuaskan. Hal ini tentunya tidak baik bagi kemajuan perusahaan.

Pengawasan proses produksi merupakan poin penting bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, namun yang tidak bisa diabaikan adalah perusahaan juga melakukan apa yang disebutkan sebagai pengawasan akhir yang bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada produk yang rusak sampai pada tangan konsumen.

**Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Terhadap Sistem Laporan Kerja Yang Diterapkan Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	12	19,7%
2	Cukup	38	62,3%
3	Tidak Baik	11	18,0%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.16 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai sistem laporan kerja yang diterapkan oleh perusahaan bahwa sebanyak 12 orang (19,7%) menjawab bahwa sistem laporan kerja yang diterapkan oleh perusahaan memuaskan, sedangkan 38 orang (62,3%) menjawab bahwa sistem laporan kerja yang diterapkan oleh perusahaan cukup memuaskan. selanjutnya sebanyak 11 orang (18,0%) menjawab bahwa sistem laporan kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak memuaskan.

Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang menyatakan sistem laporan kerja yang diterapkan pada PT Alam Prima Jaya tidak memuaskan. Hal ini tentunya tidak baik bagi kemajuan perusahaan.

Sistem laporan kerja yang diterapkan oleh perusahaan merupakan poin penting bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. namun yang tidak bisa diabaikan adalah perusahaan juga melakukan apa yang disebutkan sebagai pengawasan akhir yang bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada produk yang rusak sampai pada tangan konsumen.

#### 5.1.5. Analisis Semangat Kerja

Adapun pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas atau produk yang dihasilkan adalah tercapainya target atau rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada umumnya apabila kurangnya semangat kerja karyawan maka produktivitas juga akan menurun. Sebaliknya dengan tingginya semangat kerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

**Tabel 5.17 : Tingkat Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada PT Alam Prima Jaya Periode 2005-2010.**

TAHUN	RENCANA PRODUKSI (UNIT)	REALISASI JUMLAH PRODUKSI (UNIT)	JUMLAH TENAGA KERJA (BGN. PRODUKSI)	PRODUKTIVITAS (UNIT/ORANG)
2006	375	280	168	1,66
2007	430	415	144	2,88
2008	450	430	156	2,75
2009	475	405	163	2,48
2010	465	435	160	2,71

*Sumber: PT Alam Prima Jaya Pekanbaru, 2010.*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui tingkat produktivitas karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2006 tingkat produktivitas 1,66, pada tahun 2007 tingkat produktivitas mengalami kenaikan menjadi 2,88, selanjutnya pada tahun 2008 tingkat produktivitas mengalami penurunan menjadi 2,75, kemudian pada tahun 2009 tingkat produktivitas kembali mengalami penurunan menjadi 2,48 dan pada tahun 2010 tingkat produktivitas meningkat menjadi 2,71.

Dari informasi yang diperoleh di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat produktivitas di PT Alam Prima Jaya cenderung mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan mengalami penurunan.

Variabel semangat kerja yang terdapat dalam kuesioner diwakili oleh empat pertanyaan yang mencerminkan indikator dari semangat kerja ini antara lain meliputi motivasi, kepuasan kerja, kepuasan kompensasi. Selanjutnya distribusi frekuensi hasil penelitian terhadap indikator-indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.17: Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	5	8,2%
2	Cukup memuaskan	37	60,7%
3	Tidak memuaskan	19	31,1%
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.17 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai kondisi lingkungan kerja di PT Alam Prima Jaya, bahwa sebanyak 15 orang (24,6%) menjawab bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan memuaskan, sedangkan 33 orang (54,1%) menjawab bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan cukup memuaskan, selanjutnya sebanyak 13 orang (21,3%) menjawab bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak memuaskan.

Dari keterangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Alam Prima Jaya cukup memuaskan, sehingga cukup dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

**Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Terhadap Penyelesaian Pekerjaan oleh Karyawan Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	12	19,7%
2	Cukup memuaskan	27	44,3%
3	Tidak memuaskan	22	36,0%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.18 diatas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai penyelesaian pekerjaan oleh karyawan pada PT Alam Prima Jaya, bahwa sebanyak 12 orang (19,7%) menjawab penyelesaian pekerjaan oleh karyawan memuaskan, sedangkan 27 orang (44,3%) menjawab penyelesaian pekerjaan oleh karyawan cukup memuaskan. selanjutnya sebanyak 22 orang menjawab penyelesaian pekerjaan oleh karyawan (36,0%) tidak memuaskan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap penyelesaian pekerjaan oleh karyawan di PT Alam Prima Jaya cukup memuaskan. Apabila hal ini tidak dicarikan solusi maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan.

**Tabel 5.19 : Tanggapan Responden Terhadap Sikap Pimpinan Dalam Pengawasan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Alam Prima Jaya**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Baik	10	16,4%
2	Cukup	14	23,0%
3	Tidak Baik	37	60,6%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5.19 di atas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai sikap pimpinan dalam pengawasan kerja terhadap karyawan pada PT Alam Prima Jaya, bahwa sebanyak 10 orang (16,4%) menjawab sikap pimpinan dalam pengawasan kerja terhadap karyawan pada perusahaan memuaskan, sedangkan 14 orang (23,0%) menjawab sikap pimpinan dalam pengawasan kerja terhadap karyawan pada perusahaan cukup memuaskan, selanjutnya sebanyak 37 orang (60,6%) menjawab sikap pimpinan dalam pengawasan kerja terhadap karyawan pada perusahaan tidak memuaskan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa sikap pimpinan dalam pengawasan kerja terhadap karyawan pada di PT Alam Prima Jaya tidak memuaskan.

**Tabel 5.20 : Tanggapan Responden Terhadap Usaha Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan dengan Pemberian Kompensasi**

No	Alternatif Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Memuaskan	8	13,1%
2	Cukup memuaskan	15	24,6%
3	Tidak memuaskan	38	62,3%
<b>Jumlah</b>		61	100%

Sumber : Hasil Olahan Data



Berdasarkan tabel 5.21 di atas maka dapat diperoleh informasi dari responden mengenai tanggapan responden terhadap usaha pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan pemberian kompensasi pada PT Alam Prima Jaya, bahwa sebanyak 8 orang (13,1%) menjawab usaha pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan pemberian kompensasi pada perusahaan memuaskan, sedangkan 15 orang (24,6%) menjawab usaha pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan pemberian kompensasi pada perusahaan cukup memuaskan, selanjutnya sebanyak 38 orang (62,3%) menjawab usaha pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan pemberian kompensasi pada perusahaan tidak memuaskan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa usaha pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan pemberian kompensasi pada di PT Alam Prima Jaya tidak memuaskan.

## **5.2. Kebijakan Perusahaan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pada PT Alam Prima Jaya di Pekanbaru**

Perusahaan sangat perlu untuk mengambil langkah atau tindakan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan atau target dari perusahaan tersebut.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan, PT Alam Prima Jaya telah menetapkan beberapa kebijakan yang diharapkan dapat memberikan motivasi karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun beberapa kebijakan tersebut adalah sebagai berikut:

### **5.2.1. Memberikan Apresiasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Pada tahun 2010 dapat diketahui bahwa target rumah yang akan diproduksi adalah sejumlah 465 unit, sedangkan pada kenyataannya rumah yang dapat diselesaikan hanya berjumlah 435 unit, berarti ada 30 unit rumah yang tidak terselesaikan. Hal ini dikarenakan kurangnya semangat kerja karyawan disebabkan karyawan merasa perusahaan tidak ada memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai selama ini. Pentingnya apresiasi atau penghargaan terhadap kerja karyawan ini tidak dapat diabaikan oleh perusahaan.

Apresiasi merupakan suatu penghargaan dari seseorang atau perusahaan terhadap suatu karya atau pekerjaan seseorang. PT Alam Prima Jaya memberikan apresiasi terhadap prestasi atas kinerja karyawan yang baik berupa bonus kerja. Jadi bonus kerja diberikan kepada karyawan yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Untuk ke depannya perusahaan menetapkan kebijakan mengenai masalah penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Karyawan diberikan target untuk menyelesaikan pekerjaan pembuatan rumah dengan baik dan tepat waktu. Perusahaan memberikan bonus sejumlah 50% (lima puluh persen) dari gaji karyawan per bulan yang akan dibayarkan kepada karyawan pada akhir tahun setelah pekerjaan selesai sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan.

Jumlah bonus yang diberikan perusahaan tidak begitu besar namun diharapkan mampu memotivasi dan mendorong kinerja karyawan. Selanjutnya perusahaan akan mempertimbangkan kembali serta mengusahakan kenaikan upah

atau gaji karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang nantinya akan disesuaikan juga dengan lama waktu karyawan bekerja di perusahaan.

#### **5.2.2. Menetapkan Biaya Operasional Dalam Upaya Menjaga Kesehatan Karyawan**

Selain memberikan apresiasi atau penghargaan atas kinerja karyawan, perusahaan juga perlu mengupayakan untuk masalah kesehatan karyawan pada saat bekerja. Perusahaan sebelumnya sudah memberikan beberapa perlengkapan atau peralatan penunjang keselamatan karyawan seperti helm, sepatu boot dan baju seragam pada saat bekerja.

Namun perusahaan menetapkan biaya operasional untuk menambah perlengkapan guna menjaga kesehatan karyawan. Sebagaimana yang kita ketahui melakukan pekerjaan di lapangan tidak sama dengan melakukan pekerjaan di dalam ruangan, udara dan kondisi cuaca di Kota Pekanbaru yang tidak kondusif berpengaruh dan berdampak pada semangat kerja karyawan. Untuk mengatasi masalah udara dan cuaca tersebut maka perusahaan menyediakan masker bagi karyawan khususnya karyawan di bidang produksi. Masker diberikan kepada karyawan diharapkan dapat digubnakan pada saat bekerja guna mengurangi udara kotor serta debu yang dihirup. Perlengkapan lain yang diberikan adalah berupa sarung tangan untuk bekerja karena pekerjaan yang dilakukan karyawan bidang produksi merupakan pekerjaan kasar. Perlengkapan pendukung ini merupakan bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **5.2.3. Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan Karyawan Khususnya Bidang Produksi**

Untuk mendapatkan hasil produksi sebagaimana yang telah direncanakan oleh perusahaan, maka diperlukan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Tidak tercapainya target produksi rumah dalam beberapa tahun ini di PT Alam Prima Jaya juga disebabkan karena masih rendahnya tingkat pendidikan karyawan serta masih kurangnya keterampilan karyawan pada saat bekerja.

Dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan juga melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan ini adalah dengan memberi seminar dan pelatihan kepada karyawan. Perusahaan membuat suatu konsep seminar dan pelatihan yang dapat mendorong motivasi bekerja. Seminar tersebut memuat materi tentang cara bekerja yang baik, cara bekerja untuk mencapai target serta keterampilan bekerja.

Seminar dan pelatihan ini akan diadakan selama 3 hari yakni satu kali dalam tiga bulan dengan materi yang akan disajikan secara berbeda-beda. Seminar ini akan menghadirkan orang-orang yang berpotensi dan profesional di bidang produksi rumah sehingga materi yang akan disampaikan kepada karyawan juga berkualitas dan pelatihan yang diberikan akan mampu meningkatkan keterampilan karyawan untuk bekerja.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, mak penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT Alam Prima Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang developer/ produksi rumah yang berlokasi di Jalan Karya Bakti No. 2 Kota Pekanbaru.
2. Faktor kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Alam Prima Jaya. Tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja cukup baik, namun gaya kepemimpinan dan pemberian bimbingan atau arahan dan petunjuk terhadap karyawan serta pemberian motivasi kepada karyawan masih kurang baik.
3. Faktor lingkungan kerja yang baik mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Alam Prima Jaya. Fasilitas dan peralatan di tempat bekerja sudah baik, suasana di tempat bekerja juga sudah cukup baik, namun cuaca atau suhu udara tidak baik dan tidak mendukung dalam kegiatan pekerjaan.
4. Tenaga kerja bagian produksi mempunyai tingkat pendidikan yang rendah. Tenaga kerja tersebut rata-rata tamatan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Faktor rendahnya pendidikan inilah menyebabkan semangat kerja yang ditunjukkan masih rendah.
5. Faktor pengawasan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT Alam Prima Jaya. Pengawasan terhadap tingkat absensi karyawan cukup baik,

namun pengawasan terhadap kemampuan karyawan dan pengawasan pada saat proses produksi tidak memuaskan

6. Turunnya semangat kerja karyawan pada PT Alam Prima Jaya menyebabkan turunnya tingkat produktivitas perusahaan. Selain itu karyawan juga tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

## 6.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, hendaknya PT Alam Prima Jaya dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik dan demokratis, selanjutnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan dibangun dengan baik sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.
2. Lingkungan kerja merupakan faktor yang menunjang kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan hendaknya dapat menciptakan suasana kerja yang membuat karyawan merasa nyaman.
3. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan bagian produksi yang rata-rata masih memiliki tingkat pendidikan yang masih rendah, maka hendaknya perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang lebih menyentuh serta motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Perusahaan hendaknya meningkatkan loyalitas dan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebab tingkat kesejahteraan

karyawan mempengaruhi semangat kerja mereka, dan semangat kerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2002. Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- B. Isyandi. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Global, Unri Press, Pekanbaru.
- Darmawan, Didit. 2007. Teori Motivasi. *Metromedia Education*, Surabaya.
- Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California, United States of America
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bina Aksara, Jakarta.
- Murti, Sumarni dan Jhon Socprihanto, 2000. Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan). Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Poerwanto, Djoko. 2006. Komunikasi Bisnis, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.



- Simamora, Henry H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III STIE YKPN.
- Terry, G.R. 2001. Manajemen, Alih Bahasa Hendrawa. Penerbit Prehallindo, Jakarta.
- T. Sirait, Justine. 2006. .Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT Gramedia Widisarana Indonesia, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Mandar Maju, Bandung.
- Veitzal, Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wexley, K. N & Yukl, G. A. 2003. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Bina Aksaran, Jakarta.
- Zainun, Buchari. 2004. Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia. Gunung Agung, Jakarta.